

宇治市職員労働組合
執行委員長 小野 敦 様

宇治市長 山本 正

回 答 書

平成28年3月14日付で貴組合から要求のありました2016年春闘要求書について、以下のとおり回答いたします。

貴組合の春闘要求につきまして、その要求の趣旨を踏まえ、当局として検討を重ねてまいりました。回答するにあたり、当局の考え方を申し述べ、貴組合のご理解をお願いする次第です。

初めに総合的な勤務条件のあり方についてですが、給与、勤務時間その他の勤務条件の根本基準については、地方公務員法第24条にあるように、「職員の給与は、生計費並びに国及び他の地方公共団体の職員並びに民間事業の従事者の給与その他の事情を考慮して定められなければならない」、また、「職員の勤務時間その他職員の給与以外の勤務条件を定めるに当つては、国及び他の地方公共団体の職員との間に権衡を失しないように適当な考慮が払われなければならない」とされているところであり、一方、地方公務員法第55条では、「地方公共団体の当局は、登録を受けた職員団体から、職員の給与、勤務時間その他の勤務条件に関し、及びこれに附帯して、社会的又は厚生的活動を含む適法な活動に係る事項に関し、適法な交渉の申入れがあつた場合においては、その申入れに応ずべき地位に立つものとする」ことをはじめとした、職員団体との交渉に関する規定がなされているところであります。

言うまでもなく、地方公共団体の事務の管理及び運営に関する事項は、交渉の対象とすることができませんが、勤務条件に関わる事項につきましては、こうした観点を踏まえ、貴組合との交渉により解決を図っていくべきものであると認識いたしております。

平成27年の人事院勧告においては、景気回復に伴う民間企業の賃上げを反映したことにより、月例給、ボーナスともに2年連続の引き上げが勧告されました。本市におきましても、人事院勧告の内容や、京都府及び近隣他団体の動向等を踏まえて、給与改定を実施したところであります。また、給与制度の総合的見直しについては、国や京都府、その他の地方公共団体の動向を見定める中、本市においても平成28年4月から給与制度の総合的見直しを実施したところであります。

さて、私たちを取り巻く情勢についてですが、我が国の経済の基調判断としては、「景気は、このところ弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている。先行きについては、雇用・所得環境の改善が続くなかで、各種政策の効果もあって、緩やかな回復に向かうことが期待される。」とされております。

本市の平成28年度の予算は、社会保障関係経費である扶助費が増加し続ける一方で、歳入の要である市税収入の予算割合は、5年連続で40%を下回る水準になるなど、本市の財政を取り巻く環境は依然として厳しい状況となっているところであります。

このような状況の中、本市職員の勤務条件は、今一度市民のより厳しくなっている目線を認識し、市民や議会の理解と納得を得られるようにしていかなければなりません。

本回答は、これまでの職員一人ひとりの懸命な働きを認識するとともに、全職員が結集して市民の信頼と期待に応えていくために、当局として検討させていただいたものであります。

貴組合におかれましては、当局の意のあるところを諒とされ、本回答をもちましてご了承賜りますようお願い申し上げます。

I. 東日本大震災による被災地の復興、支援・脱原発にむけて

1. 震災から5年が経過する中、住民本位の復興にむけて全力をあげるように国が総力をあげて対応するよう求めること。また、宇治市として、被災地への支援活動や、宇治市への避難者の支援を積極的に行うとともに、そのための必要な職場体制や環境を整えること。
2. 福島原発事故処理に関し抜本的な対策をとり、汚染水問題は海を汚さないことを基本とし一刻も早く事態の収束をはかること。福島原発事故の詳細が明らかでない現状において安全性が保障されることはありえず、国内の稼働中の原子力発電所を停止し「原発ゼロ」を政治決断し、脱原発にむけて期限を定めて取り組むことを政府に要請すること。
3. 高浜原発について、京都や琵琶湖に近くまた住民避難計画に不備がある中、住民のいのちとくらしを守る立場から即時に稼働中止を政府に求めること。

(回 答)

被災地の復興については、国に対して、全国市長会から「被災者の生活再建」、「都市防災機能の復旧・強化」、「地域産業の復興支援」等について迅速かつ万全の措置を講じるよう既に要望を行ったところであるので理解されたい。

なお、被災地及び被災者への支援は、発災当時に被災地へ職員を派遣することや市民から受け付けた救援物資等を送るなどの対応を行ったところであり、被災地から本市に避難して来られた方に対しては、市独自の支援として、住民票等の手数料の免除や水道料金の減免等実施しているところである。今後も中長期的に継続していく必要があると認識しており、特に人的支援やボランティア休暇の積極的な使用などに伴う、必要な職場体制や環境については、必要に応じて協議していきたいと考えているので理解されたい。

また、原子力発電所の再稼働は、原子力規制委員会において適合審査が行われ、新規制基準に適合していることが確認された後、地元自治体の承認を得て進められるものと認識をしているところであり、安全性が十分担保されていない限り再稼働は認められるべきではないと考えている。原子力災害時における住民の避難計画については、京都府が平成27年2月に「原子力災害に係る広域避難要領」を策定されており、本市では舞鶴市から避難者を受け入れる計画となっており、43施設を広域避難に係る避難所として選定するなど、京都府と調整を図っているところである。一方で、エネルギー問題は国家戦略の問題であり、国がしっかりと国民的な議論を経た上で決めていくものであると考えているので理解されたい。

II. 住民の暮らしと雇用に関する要求

1. 市民の暮らしや地域経済を破壊する消費税10%への増税実施に反対すること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、消費税率は、国において決定がされる場所であり、消費税増収分については、社会保障給付の重点化・効率化、社会保障制度の持続的な維持のため、必要な財源を確保しつつ、社会保障制度改革が行われるものとされている。

また、制度変更や権限移譲などにより、財源措置がないまま地方負担が増加することのないよう、地方交付税による財源保障等に基づき、確実な財政措置がなされるよう、機会を通じて国に要望しているところであるので理解されたい。

2. 農業破壊、地域の崩壊、雇用破壊をもたらすTPPへの参加に反対すること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、TPP協定については、現在、交渉参加国で大筋合意に達し、国会で審議中であり、その動向について注視しているところであるので理解されたい。

3. 労働者の雇用・暮らしに関わる深刻な事態が広がっているもと、以下の緊急対策を実施すること。

- (1) 企業に対し正規雇用の拡大を求めること。「有期雇用」、「雇い止め」や「就職内定取り消し」などを行わないように指導すること。とりわけ雇用促進補助金や企業誘致のための減額措置を受けている企業に対しては、指導を強化すること。
- (2) 市役所に雇用対策・暮らしの相談窓口を開設し、必要な手立てを講じる体制を確立させ解雇等により生活費に困る労働者や住民に対し、迅速な生活費等の貸し付け等の支援を行なうこと。
- (3) 市役所全体の各窓口での労働者・市民の相談などの情報収集の一括化と救済・支援の体制を作り対応すること。
- (4) マル宇融資制度枠の拡大、緊急避難的融資制度など宇治市独自の援護策についてさらに充実をはかること。

(回 答)

現下の厳しい経済環境のもと、平成28年2月における全国の有効求人倍率は1.28、京都府は1.25となっており、昨年の同時期と比較すると改善傾向にあるが、宇治ハローワーク管内では1.17となっており、0.08ポイント減少した。

また、マル宇融資制度については、平成21年3月からの臨時的な制度拡充を継続するとともに平成27年4月1日から融資利率を1.8%から1.4%に引き下げている。

総合的な相談窓口は設置していないが、京都ジョブパークとの連携による出張窓口を設置するとともに、個別の相談については、関係課で対応し、また関係機関を紹介するなどして解決を図っており、今後も現状での体制の中で対応していきたいと考えているので理解されたい。

4. 労働者派遣法改悪による非正規化促進を許さず、労働者派遣法の廃止を求めること。当面、1985年制定時に戻し、製造業への派遣を禁止し、専門性・臨時性の高い業務に限定し、登録型・日雇い派遣などの厳禁、二重派遣等の法違反の罰則強化を行なうとともに、派遣先企業に団交応諾義務や直接雇用の義務付け、派遣先の労働者との均等待遇を義務付けるため、抜本的な法改正を行なうよう国と国会に働きかけること。

(回 答)

現行の「労働者派遣法」については、平成27年9月30日から施行されており、法改正に伴う社会的な影響を注視し、必要に応じて適切に対応していきたいと考えているので理解されたい。

5. 雇用保険の支給期間延長や適用労働者のより一層の拡大などの緊急改善に向けた対策を講じるように国に働きかけること。

(回 答)

雇用対策をはじめ労働行政については、基本的に国及び京都府の役割と考えており、今後も国、京都府等の総合的な対策を注視しながら、地域の実情に応じ、市として取り得る雇用に関する必

要な施策を講ずるよう努めていきたいと考えているので理解されたい。

6. 残業代ゼロ法案（日本型裁量労働制）は成果を口実に残業代不払い、賃金引き下げがおこなわれ、さらに長時間過密労働につながることから法案の提案中止を政府に求めること。

（回 答）

労働基準法等の一部を改正する法律案については、国会に提出されたが、継続審議となっていることから、今後の審議の動向を注視していきたいと考えているので理解されたい。

Ⅲ. 賃金に関する要求

1. 基本賃金について

- (1) 政府・総務省や京都府による財政制裁などを利用した不当な地方自治、労使関係への「介入」に反対し、労使自治を守ること。

（回 答）

勤務条件に関わる事項については、これまでから貴組合との交渉により解決を図ってきているところである。今後も誠実に交渉を重ねる中で解決を図っていききたいと考えているので理解されたい。

- (2) 地方交付税の本来の趣旨から外れ、行革を強要・誘導する「トップランナー方式・行革努力算定」を持ちこませないよう政府に求めること。

（回 答）

地方公務員の給与は、地方公務員法の給与決定原則に基づき、地方が自主的に決定すべきものであり、地方固有の財源である地方交付税の算定に影響させるようなことは、地方分権の流れに反し、地方の財政自主権を侵すものであると考えている。

なお、勤務条件に関わることについては、これまでから貴組合との交渉により解決を図ってきているところであり、今後も誠実に交渉を重ねる中で解決を図っていききたいと考えているので理解されたい。

- (3) 賃金改定にあたっては、雇用者責任を明確にし、職員が安心して職務に専念でき、働きがいや意欲をもって働くことのできる賃金体系・水準とすること。

（回 答）

給与改定については、本年の人事院勧告や京都府の人事委員会勧告等の動向を見定めただうえで、貴組合に回答する予定であるので理解されたい。

- (4) これまでの交渉での確認事項を踏まえ、組合要求に基づく抜本的な賃金改善をおこなうこと。賃金ライン改善にむけて、初任給改善、在級年数の縮小による昇格の改善や、到達級の改善など総合的な検討を行うこと。

（回 答）

今までの交渉での確認事項を十分尊重する中で、引き続き他団体の状況等を検討し、必要に応じ貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

初任給については、有能な人材確保のためにも検討すべきものと認識しているところである。

しかしながら一方では、現在本市の初任給は府内トップ水準であることから、近隣他団体の状況等を検討し、必要に応じ協議していききたいと考えているので理解されたい。

賃金ラインについては、これまでも引き上げに向けた努力を行ってきたところである。ラスパイレース指数が職員の給与水準を示す絶対的な指標ではないものの、平成27年4月1日現在の本市のラスパイレース指数は府内最高にあるとともに全国でも高い水準にある実態も踏まえ、引き続き本指数の適正な管理を図っていく中で、他団体の状況等を検討し、必要に応じ協議していききたいと考えているので理解されたい。

- (5) 政府の狙う公務員制度改革に反対するとともに、「人事評価制度」による賃金、一時金への連動を持ち込まないこと。全職員を対象とした「勤務評定」及び、管理職を対象とした「目標管理的自己申告書」を直ちに中止すること。

(回 答)

平成28年4月1日施行の改正地方公務員法では、全ての一般職の人事評価の実施を任命権者に義務付けることとされており、これまでの人事考課制度を基にした人事評価制度に移行しているところである。

成績率の勤勉手当への反映は、管理職の一部への試行を検討しているところであるので理解されたい。

なお、勤務条件に関わる事項については貴組合と協議をしていききたいと考えているので理解されたい。

- (6) 管理職との賃金格差を拡大しないこと。賃金体系については、差別と分断を拡大することなく職場が団結できるものとする。

(回 答)

管理職員の給与については、その職務の複雑、困難及び責任の度合いに基づき位置付けしているところであるので理解されたい。

- (7) 前歴是正については、換算率を100%とすること。

当面、当初4年間について100%とし、5年を超える部分について75%是正に改善すること。合わせてこの間の採用年齢の引き上げやそれに伴う前歴年数の増加を踏まえ、8年を超える分の前歴については解消を図ること。到達年齢や到達級に応じた是正について検討し、直採との格差を解消すること。

(回 答)

経験豊かで多様な人材の確保と年齢構成の平準化を目指し、職員の採用年齢の引き上げを実施したことなどにより、前歴是正については切実な要求課題として受け止めているところであり、これまでも是正に向けた努力を行ってきたところである。

引き続き国や他団体の状況を踏まえるとともに、ラスパイレース指数に与える影響など十分検討し、協議していききたいと考えているので理解されたい。

- (8) 再任用給与を4級格付けとすること。年金制度統合に伴う年収水準の低下に対する改善を行うこと。

(回 答)

再任用職員の給与については、公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に引上げられることへの対応と、フルタイム職員と短時間勤務職員の給与と年金を合わせた年収を考慮し、一定の見直しを図ったところである。再任用職員の給与のあり方については、本来、年金制度に合わせて改定すべき性質のものではないが、近隣他団体の動向を注視していきたいと考えているので理解されたい。

2. 諸手当等について

(1) 地域手当について、当局としても矛盾があるとしているこれまでの交渉経過をふまえ、京都市並の10%に改善を目指すとともに、当面9%支給へ回復すること。

(回 答)

地域手当については、国基準との整合を図るよう、職員の給与水準、近隣他団体の動向等を勘案して、支給率の見直しを図ってきたところである。現在の情勢を考えると、改善は困難であるが、給与制度の全体の中で、地域手当のあり方について検討していきたいと考えているので理解されたい。

(2) 扶養手当については、金額の大幅引き上げを行なうとともに、扶養認定基準限度額を引き上げること。

(回 答)

扶養手当の支給額については、国制度に準じることを基本と考えているので理解されたい。

なお、扶養認定基準については、給与制度全体の中で検討していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 一時金の改善をはかること。

①「勤勉手当」を廃止し「期末手当」に一本化すること。管理職への特別な加算措置を廃止するとともに、役職加算を一律最低10%支給とすること。

あわせて1～2級についても加算措置を講じること。

(回 答)

期末手当、勤勉手当を一本化することは勤勉手当が職員の勤務成績に応じて支給される能率給の性格を有しており、この手当の支給形態が民間企業における賞与の特別給のうち成績査定分に相当し、民間企業の賞与の支給形態と均衡が保たれている根拠となっていることから、期末手当として一本化はできないところであるので理解されたい。

役職加算については、その職責に応じて役職の職務別に措置しているものであることから、全職員に一律10%加算することは困難であるので理解されたい。本市の1・2級については、国基準を踏まえると、現時点においては、役職加算を導入することは困難であるので理解されたい。

②「勤勉手当」及び「期末手当」の成績率改悪を導入せず、管理職も含めて成績率の適用を行わないこと。

(回 答)

勤勉手当の支給については期間率と成績率を乗じた支給割合となっているが、現状は勤務期間

率と懲戒処分者等を考慮した成績率とで支給割合を決定している。成績率の勤勉手当への反映は、管理職の一部への試行を検討しているところであるので理解されたい。

③再任用職員の一時金について正規職員と同等とすること。

(回 答)

再任用職員の期末勤勉手当については、一般職員と同様に、人事院勧告や京都府の人事委員会勧告に準じることを基本と考えているので理解されたい。

(4) 住居手当について、これまでの交渉経過に基づき国準拠や京都府追随ではなく宇治市としての考え方を確立するとともに、持ち家について借家最高額を基準としての改善を図ること。また支給要件を改善して全ての職員に支給すること。

無支給者について、一律支給を導入すること。

(回 答)

人事委員会を置かない本市においては、従来から人事院勧告、京都府及び近隣他団体の動向等を踏まえながら、本市として見直しを図ってきたところである。

自らの所有に係る住宅に居住している職員に支給している住居手当は、廃止とする団体が増加してきている状況もあり、市民理解が得られにくくなってきていることから、引き続き貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

(5) 代休手当について、現行35%支給を100%支給に引き上げること。

(6) 月60時間を超える残業は150%とした労基法の改正の趣旨を生かし、時間外勤務手当について休日・祝日・深夜を200%に、その他を150%とすること。

当面、45時間を超える残業について改善をはかるとともに、60時間を超える休日については160%とすること。加給金問題の交渉経過を持つ年末年始の勤務について早急に150%とすること。

(回 答)

時間外・休日勤務手当については、国における取扱いを基本としているところであるので、代休100%、休日・祝日・深夜200%、その他150%とすることは困難であるので理解されたい。

また、限度時間（月45時間、3月120時間、年360時間）を超える時間外勤務手当の現行以上の割増支給の実施については困難であるものの、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、長時間労働の抑制や時間外勤務縮減に取り組んでいるところであるので理解されたい。

なお、年末年始に係る時間外勤務手当の支給率については、新たに廃止する団体もある状況の中であるが、これまでの交渉の経過を踏まえて、引き続き検討していきたいと考えているので理解されたい。

(7) 退職手当については、この間の交渉経過を踏まえ、制限をかけずにあらゆる手法をもって改善を図るとともに、算定基礎、支給率、期間計算など総合的に見直し・改善を図り、育休等について全期間を算入すること。

(回 答)

退職手当については、基本的には支給率、期間計算の取り扱い等について、国の制度に準ずることが適正であると考え、見直しを図ったところである。今後も引き続き貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

- (8) 特殊勤務手当についてこれまでの妥結及び確認を当局として重く受け止めるとともに、新たな改善を行わないこと。必要に応じた改善を行なうこと。

(回 答)

勤務条件に関わる事項については、これまでから貴組合との交渉により解決を図ってきているところである。今までの交渉経過を十分に尊重する中で、他団体の状況等を踏まえて、給与制度全般について検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

- (9) 「同一労働同一賃金」の国際的ルール・規範に基づき、特に民間と比較して劣悪な臨時・嘱託職員の時間単価を抜本的に改善すること。賃金を「誰でも月額20,000円以上、時間給150円以上の賃上げ」を実現すること。また、全て嘱託職員に指定職務報酬（経験加算）の導入を行うこと。

- (10) 引き続き嘱託職員の賃金をはじめとする労働条件の見直しと、時間単価の大幅な引き上げによる職員との均等待遇を図ること。

(回 答)

この各要求項目については、交渉事項として貴組合に回答することにはならないので理解されたい。

なお、平成23年度に非常勤職員の報酬及び勤務条件等に関する条例等を制定するとともに、一定の処遇改善を図ったところである。また、平成26年度及び平成27年度は、人事院勧告や正規職員の給与改定を踏まえ、非常勤職員についても一定の報酬の引き上げを行うとともに、退職報酬の改善を図ったところである。今後も引き続き国や京都府、近隣団体等の動向を注視し、人材確保の観点も含め、勤務条件全般について検討していきたいと考えているので理解されたい。

IV. 権利・労働条件に関する要求

1. 協約締結権回復を含む公務員制度改革が棚上げされている中、下記の点を完全に保障することを政府に働きかけること。

- (1) 労働三権を完全に保障すること。
- (2) 消防職員の団結権を保障すること。
- (3) 公務員労働者の団体交渉権を定めたILO151条約を批准すること。
- (4) 「職員団体」のための行為の制限および労働組合役員の在籍専従期間の制限について、撤廃すること。
- (5) 地方公務員改革は、自治体労働者の労働基本権保障とともに、「地方自治の本旨」に基づき、住民自治・団体自治が保障されるものとし、自治体の労働組合・住民・議会・首長の意見が反映されたものとなるよう引き続き慎重な論議と検討を行なうよう要請すること。

(回 答)

地方公務員の労働協約締結権については、今後も引き続き、国の動向を注視し、必要に応じて意見を上げていきたいと考えているので理解されたい。

2. 構造改革「特区」、地方独立行政法人、指定管理者制度の運用実施にかかわる諸課題は、労働条件と住民サービスにかかわる重要な問題であるので、全て労使合意事項とすること。また、「特定公務サービス」とされた業務での市場化テストを導入しないこと。

(回 答)

行政方針等の市の事務の管理及び運営に関する事項については、交渉の対象とすることができないところであるので理解されたい。なお、これら制度の実施に伴って市職員の勤務条件が異なる場合については、今後とも貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

3. 労働組合と労働組合活動、職場の労使間の正常な慣行を尊重し、すべての団体交渉に誠意をもってあたること。

(回 答)

勤務条件に関わる事項については、これまでから貴組合との交渉により解決を図ってきているところである。今後も誠実に交渉を重ねる中で解決を図っていききたいと考えているので理解されたい。

4. 週35時間労働を基本とし、すべての労働者の賃下げなしの労働時間短縮をはかること。

(回 答)

本市の勤務時間については、平成19年4月1日に休息時間の廃止及び休憩時間の見直しをしており、現行の勤務時間を短縮することは考えていないので理解されたい。

5. 健康で生きいきと働き続けられるよう、ファミリーサポート休暇等の拡充を図るとともに、取得しやすい職場環境を整えること。

(回 答)

ファミリーサポート休暇やその他の休暇については、仕事と子育ての両立やワーク・ライフ・バランスの観点を含め、まずは現行制度の中で職員へ制度の周知を行い、職員の心と体の健康づくりの観点から休暇を取得しやすい職場づくりに努めていききたいと考えているので理解されたい。

6. 「フレックスタイム制度」は地方自治体になじまないことから実施しないこと。

(回 答)

フレックスタイム制度については、出退勤時間を変更することにより、ワーク・ライフ・バランスの向上を図るため、民間企業等の一部で実施されているところである。

本市においては、市民窓口の開設時間への対応等、市民サービスの維持の観点からも、導入には慎重であるべきと考えており、現時点において検討は行っていないところであるが、他団体の動向や人事院勧告の内容等を注視していきたいと考えているので、理解されたい。

7. 労働条件と住民サービスの維持・改善、諸権利の完全行使のできる体制の確立に向け、必要な環境と人員を配置すること。年次有給休暇の取得が10日未満の職場については、この間の交渉経過を踏まえ実態調査と分析を行い、人的措置を含めた対策を講じること。

8. 有給休暇の完全取得を目指し、権利行使実態の分析、完全取得にむけた政策を労使交渉で策定すること。リフレッシュ休暇として勤続20年、25年及び30年に5日間付与すること。

(回答)

職員の定数及びその配置にかかる事項については管理運営事項であるが、勤務条件に関わる事項については貴組合と協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

年次休暇については、15日以上取得できるよう計画的取得の推進の取り組みを進めてきているが、平成27年度においても、平均が10日未満の所属があることや、とりわけ若年層の取得日数が少ないことなどの課題があることについては認識している。

また、平成27年度は、平成26年度と比べると平均の取得日数は増加し、15日以上の取得目標を達成している状況であるが、平成28年度においても必要な対策を講じるとともに、引き続き年次休暇を取得しやすい環境づくりに努めていきたいと考えているので理解されたい。

なお、リフレッシュ休暇については、現時点では現行制度の拡大は考えていないので理解されたい。

9. 「産休」について産前8週間・産後10週間とし、多胎妊娠については産後も14週以上とすること。予定出産日前出産の場合も全休暇期間を認め、異常分娩の場合は日数の追加を行なうこと。

(回答)

産前・産後休暇にかかる制度については、現在のところ変更することは考えていないので理解されたい。

10. 「介護休暇」「育児休業」については、より取得しやすい内容へ改善を図り、労働者負担のない60%の有給保障を行うこと。代替要員については現行の嘱託・臨時職員配置とともに正職での配置も含め、職場実態に合わせて解決すること。また、部分休業取得にあたっては、職場実態に見合った人的措置を行うこと。

(回答)

介護休暇、育児休業については、国の制度に準じた運用としているので理解されたい。

また、長期休暇の代替職員については、状況に応じ、非常勤職員または臨時職員での対応としているところである。所属によっては長期休暇職員が複数存在していること等により、通常業務に影響が出ていることについては課題として認識しているところであり、平成26年度には、長期休暇職員の代替職員の配置のあり方について、一定の整理を行ったところである。

部分休業については、現時点では代替職員の対応を考えていないが、課題については認識しており、引き続き検討し協議していきたいと考えているので理解されたい。

11. 育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度や、それを利用しての育児休業等への代替配置等については、職場の実態ふまへ制度化に当たっては慎重に労使協議を行うこと。

(回答)

育児にかかる短時間勤務制度、任期付き短時間任用制度については、国や他団体の動向を見定める中で引き続き検討し、協議していきたいと考えているので理解されたい。

12. 労働基準法改悪による女子保護規定撤廃のもとで、これまでの女子保護の精神を尊重し、安易に

時間外・深夜・休日労働を命令しないこと。

女子職員の深夜勤務については解消すること。

時間外勤務の男女共通規制実施にむけ努力すること。

(回 答)

職員の時間外・深夜・休日労働については、極力少なくしていくことが重要であると考えており、特に、やむを得ず女子職員に深夜労働を命じる場合には、女子保護の精神を尊重する立場から、職員の健康や家族的責任等の事情を考慮するなど配慮が必要であると考えているので理解されたい。

また、女子職員の深夜労働の実態については、平成27年度は減少しているが、引き続き、深夜労働を原則的に命じないこととし、やむを得ず勤務を命じる場合には、特段の配慮とともに管理監督面の徹底を各所属長に指導していきたいと考えているので理解されたい。

13. すべての職場で時間外勤務の上限を、年間360時間、3月120時間とする協定を速やかに締結すること。その前提となる、時間外勤務の上限遵守を保障できる職場の人員体制を確保すること。年間360時間を越える超勤が発生している職場については、その要員や実態分析を行い、直ちに解消の手立てを行うこと。とりわけ、過労死認定の基準ともなる1月80時間以上の超過勤務は直ちに解消するとともに、労基法改正の割増時間である月60時間以上の時間外勤務防止へ、現在の実態踏まえ具体的な手立てを講じること。

(回 答)

36協定を締結している職場において、その意義や内容等について周知・徹底を図るとともに、それ以外の職場についても、36協定に準じた対応となるよう時間外勤務の縮減に向けた周知を図っているところである。

時間外勤務の縮減については、労働基準法改正の趣旨を踏まえ、縮減対策を定めて取り組んできたところであるが、平成27年度の全職員の時間外勤務時間数は、市全体で前年度より約800時間減少となった。

しかしながら、目標達成とはならず、各種申請に係る業務量の増加や新制度への対応等により前年度から大きく増加した所属も見受けられるところである。

今年度においても、時間外勤務の縮減対策を定め、引き続き時間外勤務の縮減に取り組んでいく予定であるので、理解されたい。特に昨年度と比べて大きく時間外勤務時間数が増加している所属については、今後も時間外勤務の縮減に向けて適宜ヒアリング等を行い、指導していきたいと考えているので、理解されたい。

また、健康に影響を及ぼすとされる時間外勤務時間数や勤務時間の適正な把握などは、特に労務管理を行う管理職が正しい知識や考え方をもちることが重要であることから、所属長研修等で引き続き周知徹底を図っていきたいと考えているので理解されたい。

14. 勤務時間について、17時から17時15分までの位置付けの徹底をはかるとともに、労基法違反のサービス残業を発生させない対策を講じること。

(回 答)

受付時間および業務終了時間については、基本的には受付終了の17時と勤務時間終了の17時15分までを窓口整理・事務整理時間等としており、17時以降における市民対応については、

柔軟な対応を図るように周知してきているところである。

賃金不払い残業については、あってはならないものと認識してきたところであり、平成13年4月の労働基準監督署の通達（いわゆる46通達）を踏まえ、適正な勤務時間管理を行うよう、各所属長に再度徹底している。また、早期退庁を促すため、ノー残業デーに限らず、終礼等においてその徹底を図っているところであるので理解されたい。

なお、適正な勤務時間の把握や庁舎管理の観点から、平成27年度より庁舎の開扉時間を7時30分に見直したところである。

今後においても、貴組合の協力のもと、なお一層引き続き勤務時間の適正な管理及び職場実態の把握に努めるとともに、時間外勤務縮減に取り組んでいきたいと考えているので理解されたい。

15. 労働災害、職業病を未然に防止し、職員の健康の維持、向上のため次の方策を講じること。

- (1) 各自治体が行っている福利厚生事業に対する政府の不当な介入に反対し、確定交渉での確認に基づき地公法42条に基づく雇用主責任として職場の福利厚生、全職員に対しての元気回復事業を後退させず、拡充を図ること。**

(回 答)

職員の福利厚生制度については、地方公務員法第42条の趣旨に基づき、宇治市職員共済組合を通じて、職員の元気回復、その他の厚生事業を実施しているところである。

公務員の厚遇が社会問題となっている状況の中で、福利厚生事業についても必要に応じて見直しを行うとともに、拡充すべき事業については今後とも創意工夫を行って充実を図っていく方向で宇治市職員共済組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

- (2) 成人病検診を充実し、労使合意である人間ドック、節目ドック、脳ドック等の補助の改善を早急に行うこと。**

(回 答)

高血圧症、高脂血症、癌等いわゆる生活習慣病やストレス性疾患の増加により、安全衛生委員会でも健康管理のあり方についての論議をしてきたところであり、また、当局負担により定期健康診断の再検査（2次健診）をはじめ健康教室、健康相談等の事後措置事業を実施し、年々有所見率を改善してきたところである。

平成20年度からは、保険者に特定検診及び保健指導が義務付けられ、労働安全衛生規則の改正により、一般健康診断項目の一部が変更され、メタボリックシンドロームを中心として、中高年労働者の脳・心臓疾患の予防が重点視されている。労働安全衛生法に定められた過重労働、メンタルヘルスなどを含む全体的な産業保健サービスのレベルの維持に留意しながら、今後も健康診断の受診率の向上や有所見者の疾病予防対策の強化を図っていききたいと考えているので理解されたい。

なお、脳ドックについては、平成10年度から京都市町村職員共済組合の保健事業として45歳以上の節目年齢（年度末年齢45・50・55・60歳）の組合員を対象に実施され、また平成14年度からは新たにストレスドックについても実施されたところである。

また、人間ドックの補助については、平成23年度から宇治市職員共済組合の補助事業として、3,000円から5,000円に補助額を拡充しており、脳ドックの補助についても他団体の状況も見る中で具体的な内容について引き続き検討していきたいと考えているので理解されたい。

(3) 中高年齢者への配慮を定めている労働安全衛生法第62条の趣旨に基づいて、配置基準等についての改善を行うこと。

(回答)

労働安全衛生法第62条では、労働災害が中高年齢者等に発生の危険が多くなることに鑑み、労働災害防止の観点から「事業者は中高年齢者その他の労働災害の防止上、その就業にあたって特に配慮を必要とする者については、これらの者の心身の条件に応じて適正な配置を行うよう努めなければならない。」と規定されているところであるが、その趣旨はいわゆる定数配置の意味合いをもった配置基準の改善とは若干性格を異にするものであると考えているので理解されたい。

(4) 職員の健康管理体制と安全衛生委員会の活動強化をはかるため、健康管理医の常駐化を図ること。

(回答)

平成18年10月に策定した「宇治市職員のメンタルヘルスケアプラン」に基づき、メンタルヘルスケア対策の推進を図るため、平成19年度より内科産業医に加えて精神科産業医を設置し相談業務の多様化に対応しているところである。

加えて平成28年度からのストレスチェック制度を実施することにより、さらに職員の健康管理の充実を図ることとしている。

また、安全衛生委員会の活動は、委員会発足以来、委員の積極的な参加により着実に成果をあげてきており、今後とも職員の健康保持増進に向けての取組を、より一層推進し、職員の安全衛生対策の充実に努めていきたいと考えているので理解されたい。

なお、健康管理医の常駐化については考えていないので理解されたい。

(5) 「疾病ある職員の勤務軽減等の措置を求める要求書」に基づき、解決を図ること。

学校や保育所の調理職場について、厳しい衛生管理規定や作業工程などにより、職員の健康状態について実態把握を行なうとともに、労働負担の軽減に向け、施設・設備の抜本的改善をはかること。

(回答)

保健所の指導によるO157やノロウイルス等の衛生管理対策、さらに保育所における完全給食の実施により、従来の作業環境が変化していることは理解している。

保育所の調理職場においては、ワゴンの新調や更新など調理室内の環境整備を中心に随時必要な措置を行っているところであり、平成18年度には食器洗浄機の全園への配置を完了するなど業務の軽減を図っているほか、老朽給食リフトの計画的更新として、宇治保育所、北木幡保育所及び善法保育所の改修を実施したところである。

また、学校給食職場についても、保育所調理職場同様、保健所からの指導に留意するとともに作業負担の軽減に努め、平成12年4月からスチームコンベクションオープンと食器食缶洗浄機を導入し、さらに、学校給食調理作業環境改善検討委員会（調理師代表、栄養士代表、市教委事務局で構成）を立ち上げ、安全・衛生・能率の三原則を踏まえた調理室改善の方向性を検討・確認したところである。

この結果を踏まえ、平成13年度から計画的に調理室改善整備に取り組んでおり、これまでに15校の改善整備を行ったところである。また、平成27年度から2か年で老朽化している小倉小学校給食室の全面改築を実施しているところである。

本件については、今後とも一定の措置が必要となる場合には十分検討の上、解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。

なお、職員の健康状態についても、定期健康診断及び特殊健康診断を通じ、実態把握に努め、作業環境改善に反映させるとともに、健康管理の視点からも定期的に職場研修を実施し、公務災害防止・腰痛防止体操等の啓発・普及を推進しているところであるので理解されたい。

- (6) 労使合意事項であることに重みを持ち、公務により死亡した職員に対する死亡見舞金3,000万円の条例改正をこの間の交渉経過を踏まえ、今年度春闘交渉での決着をはかること。

(回 答)

公務災害の見舞金については、今般、対象者及び見舞金の金額の拡大を図ったところであり、改正した内容等について適切に対応していきたいと考えているので理解されたい。

16. 地方公務員災害補償基金京都府支部および審査会の事務局を人事担当部局から分離し、労働者代表委員を保障するなど制度の抜本的改善をはかり公正な制度を確立するよう京都府に要請すること。

(回 答)

公務災害認定にかかる任命権者の役割については、地方公務員災害補償法等により定められており、公務災害・通勤災害の認定や各種補償の決定そのものについては、地方公務員災害補償基金が行うこととされているので理解されたい。

17. 庁舎環境については、職場要求に応え、必要な改善をはかること。

- (1) 休憩室の抜本的な改善と本来の休憩室としての機能及び備品などの充実を図ること。
- (2) 誰もが利用しやすい休憩室とするために必要な改善を行うこと。
- (3) 分煙対策含め喫煙場所の環境整備を早急に講じること。また、受動喫煙防止法に基づく対応を検討すること。

(回 答)

休憩室の改善については、安全衛生委員会で検討していきたいと考えているので理解されたい。

なお、喫煙場所については、健康増進法や厚生労働省の通知を踏まえ、受動喫煙防止対策の推進を図る観点から必要な手立てを講じていきたいと考えているので理解されたい。

- (4) 狭隘となっている職場について、建て替え、増床など抜本的に改善し、働きやすい環境にすること。

(回 答)

抜本的な職場配置問題の改善については、現在の財政状況から庁舎を新增設することは非常に困難であることから、限られたスペースを有効に活用する必要があり、「庁舎事務スペース課題検討会議」を設けている。その中で、書類等の保管のあり方等や各課業務に関わる全庁的な課題の整理を行っており、平成25年度に平成26年度から適用する配置基準や算出方法の見直しを

行ったところである。今後ともうじ安心館なども含めた一体的な活用を研究することも必要であると考えているところであるので理解されたい。

(5) 空調・換気設備を抜本的に改善すること。

(回 答)

空調設備については、平成23年度に本庁舎及び議会棟の設備改修の実施設計を行い、老朽化していた空調機の冷温水発生機について、平成24年度は議会棟、平成25年度は本庁舎を更新し、よりその能力性の向上を図ったところである。

また、本庁舎及び議会棟1、2階における職場の空気の滞留を解消するために、空気を攪拌することでより温度の均一化が図れるように空気搬送ファンを、平成24年度と平成26年度の2ヶ年にかけて設置したところである。今後とも老朽化している機器の更新なども含め、地球温暖化対策実行計画に基づきながら計画的に対応していきたいと考えている。

なお、事務室内の空調対策については、地球温暖化対策実行計画を見据えながら、気温や湿度等の状況に応じて、柔軟に対応しているところであるので理解されたい。

(6) 執務室の清掃に必要な備品の充実を図ること。

(回 答)

必要に応じて対応していきたいと考えているので理解されたい。

(7) 障害者用トイレを各階に設置すること。

(回 答)

身障者用トイレについては、本館では1階・2階・3階・8階に各1カ所設置し、議会棟では1階と議場傍聴席入口前の計2カ所に設置している。また、設置していない階には身障者用トイレへの案内を表示しているところであり、更なる整備については、今後の検討課題としたいと考えているので理解されたい。

(8) 議会棟以外の洋式トイレについてもウォシュレット式に改善すること。和式トイレについて、原則洋式に変更するとともに、除菌クリーナーの常備等衛生保持を図ること。

(回 答)

洋式トイレのウォシュレット化については、平成21・22年度に議会棟1階から3階において改修を行ったところである。また、和式トイレを洋式トイレに変更することについては、個室のスペースが不足することから、実現にはこの課題を解決する必要があると認識している。

ウォシュレット化については、今後、財政状況や省エネ対策の推進を考慮しながら、一般での普及が進んでいる状況を踏まえ、引き続き市民サービス向上の観点と合わせ、段階的に取組んでいく必要があると考えているので理解されたい。

また、トイレの衛生保持については、充実を図っていきたいと考えているので理解されたい。

18. 消防各署の体制に見合った施設・設備の整備を緊急に図ること。とりわけ狭獈な西署の建て替えなど早急に対応すること。これまでの災害等の教訓からも消防職員の安全対策について現状の再点検を十分に行い、消防職場の安全衛生対策の予算の拡充及び安全管理対策の充実を図ること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、体制の見直しに伴う施設・設備の課題については認識しており、平成26年度末には伊勢田救急出張所を開所し施設・設備など一定の課題が解消できたところあるが、西署についてもその解消に向け、引き続き検討している。消防職員の安全対策については、「災害現場活動における安全管理マニュアル」等の徹底及び安全管理ミーティング等を実施し、職場の再点検を行うとともに、資機材や装備の充実に努めて安全管理の徹底を図っているところであるので理解されたい。

19. 消防職場における休憩時間の自由利用が制約されている中での施設、設備の改善を、早急に職場の意向を踏まえて図ること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として貴組合に回答することにはならないので理解されたい。

なお、職場の環境整備の向上については、職場の意向も踏まえ、引き続き検討していきたいと考えているので理解されたい。

20. 庁内の案内板等を改善し、市民にとってわかりやすい庁舎にすること。

(回 答)

従来から事務室再配置の際、案内サイン等を一新しているところであり、カラー看板も一部導入している。また、市ホームページ等において、庁舎の案内図を掲載しているところであり、今後とも市民にわかりやすい庁舎にするよう努力していきたいと考えているので理解されたい。

21. 市民来庁者専用の駐輪場の確保をはかること。職員駐輪場は安全で近くに確保すること。

(回 答)

市民来庁者用のスペース確保のため、中消防署跡や議長車駐車場跡に職員専用の二輪駐車を整備し、職員の積極的な利用を呼びかけているところであるが、利用が少ない状況にある。そのため、職員会館敷地内に新たに二輪駐車を整備したところであるが、限られた敷地の中で新たなスペースを確保することは極めて困難な状況となっており、こうした状況に対する職員の理解と協力を得るとともに、今後さらに検討していきたいと考えているので理解されたい。

22. 外部職場の労働条件改善、施設改善を労働組合の要求に従って改善を図ること。

(回 答)

勤務条件に関わる事項については、本庁との均衡を図れるよう十分に考慮の上、引き続き改善に向けて貴組合と協議していきたいと考えているので理解されたい。

23. 新たな電算システムの導入については、現場の意見を十分に踏まえた上、労働組合との協議を行い、交渉で解決を図ること。VDT作業環境や従事時間規制などの抜本的対策を講じること。

(回 答)

電算システムの導入そのものは管理運営事項であるが、従来から勤務条件にかかわる事項につ

いては貴組合と協議を行い解決を図ってきたところである。

また、VDT作業対策については、VDT作業従事者健康診断の機会や安全衛生委員会活動の中でVDT作業について検証し、啓発等を図っていききたいと考えているので理解されたい。

24. 職員研修については、地方自治の趣旨に基づいて実施すること。また、職場での実務研修を充実させるとともに、提案制度を廃止し、職場会議の定例化による民主的な論議を保障すること。

(回 答)

本件は研修内容に関する要求事項であり、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、研修については、職員の職務能率の発揮と増進に向けて、「宇治市職員人材育成基本方針」に基づき、今後ともより充実を図っていききたいと考えている。また職場会議については、職員同士の情報共有を図る観点からも引き続き定例化等を進め、積極的に論議できる場として整備したいと考えている。

さらに提案制度については、平成14年度の募集からは従来の事務改善提案に加えて政策提案も受け付けるなどの見直しを行い、その結果、一定の成果をあげているところであり、廃止は考えていないので理解されたい。

25. 不測の事故・事件による職員の身分保障の改善を図るため、交通事故以外をも対象にした分限条例の改正を図ること。

(回 答)

従来から職員の失職特例を「職員の分限に関する条例」において定めているところである。その中では、失職の特例を交通事故に限定する旨の規定とはなっておらず、また、地方公務員法第16条の欠格条項が客観的・合理的に公務にふさわしくないものを限定列挙していること、行政実例においても一般的に失職の特例措置は極めて慎重に取り扱わなければならないところであり、こうしたところから分限条例の改正を行うことは考えていないので理解されたい。

V. 人員・機構・職場要求について

1. 業務量に応じた人員を正規職員で配置するとともに、年度途中での欠員は、正規員で直ちに補充すること。

(回 答)

職員の定数及びその配置にかかる事項については管理運営事項であるが、勤務条件に関わる事項については貴組合と協議をしていききたいと考えている。

なお、年度途中の欠員については、「毎年4月から6月の間に予測しがたい欠員が生じた場合については、その業務の実態を勘案し、他の職員の応援等を求めがたい場合等、必要に応じて年度途中に採用試験を行い欠員の補充を行う」こととしているので理解されたい。

2. 分会協議会や分会の要求については、積極的に応え解決を図ること。また、当該年度の定年及び特別希望退職者の職種に応じた採用試験を人員が確保できるふさわしい時期に実施すること。

(回 答)

分会要求については、これまでから誠実に対応してきているところである。また、採用試験に

については、人材確保の観点からも、定数等を見定めながら速やかに対処したいと考えているので理解されたい。

3. 「新再任用制度」については、福祉・教育・防災など住民の暮らしを守り、向上させるための新たな事業・業務の開拓や現行業務の充実にむけ活用を図ること。フルタイム、短時間雇用など高齢になっても働き続けられる職場づくり含め対応とあわせ定数外配置とすること。

(回 答)

再任用制度については、平成25年度の定年退職者より年金が支給されず無年金期間が発生することから、貴組合との協議を踏まえ、所要の見直しを行ったところである。

今後、再任用制度の運用にあたって生じる課題等については、引き続き貴組合と十分協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

4. 地方自治法の本旨を逸脱した「効率」最優先で市民・職員に犠牲を押し付ける「第6次行革大綱」や、第3次定員管理計画に基づく人べらし「合理化」を行わないこと。人員抑制・民間委託、臨職・嘱託化などの自治体リストラを行わないこと。また、可燃ごみの収集運搬業務の民間委託を直ちに中止し、直営に戻すとともにこれ以上の委託は行わないこと。

(回 答)

第6次行政改革大綱及び実施計画は、第5次行政改革の成果と課題を踏まえつつ、平成25年度に、宇治市行政改革審議会からの答申を受け、「行政経営の品質向上」「組織・行財政運営の効率化」「民間活力の活用と協働によるまちづくり」の3つの基本施策を柱として策定したものである。また、効率的・効果的な行政執行のため平成23年度に策定した第3次宇治市職員定員管理計画については、これらを遂行する中で、勤務条件に関わる事項については貴組合と協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

5. 消防職場について、定数条例の改正を踏まえ、再任用を見越しての職場体制・消防力の充実を図ること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として貴組合に回答することにはならないので理解されたい。

なお、この間消防体制については、平成28年度から東消防署での体制強化など、一定の充実を図ってきたところであり、今後も引き続き適正な人的配置に向け検討していきたいと考えているので理解されたい。

6. 公共サービスを民間営利企業に委ねる「官民競争入札制度」(市場化テスト)の導入と公の施設の指定管理者制度の拡大を行わないこと。また、「指定管理者制度」を導入した施設の検証を行うと共に、「公の施設」の管理・運営については、当該施設が設置された目的や趣旨、業務の性格を踏まえて直営に戻すことも含め検討し、適切に運営されている施設については、「公募」によらず「非公募」で引き続き指定すること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、公共サービスについては、公平性・効率性の原則に基づき、多様化・複雑化する市民ニーズへの的確に対応するため、さらなる市民サービスの向上、経営の効率化を図ることのできる方策を検討すべきものと考えている。

また、公共施設全般についての最適な管理運営方法については、「公共施設運営検討事業報告」及び「公の施設の管理運営形態について」に基づくこととしているので理解されたい。

7. 現行でも手狭な職場スペースや歪な配置、権限移譲等今後も増大する業務量、市民の利便性などを踏まえ、庁舎の新增設も含めて抜本的な職場配置問題の改善を検討すること。配置基準の変更や算出方法を見直し、最低スペースの保障や電算機器の導入に見合ったスペースを確保すること。

(回 答)

抜本的な職場配置問題の改善については、現在の財政状況から庁舎を新增設することは非常に困難であることから、限られたスペースを有効に活用する必要があり、「庁舎事務スペース課題検討会議」を設けている。その中で書類等の保管のあり方等や各課業務に関わる全庁的な課題の整理等を行っており、平成25年度は平成26年度から適用する配置基準や算出方法の見直しを行ったところである。今後ともうじ安心館なども含めた一体的な活用を研究することも必要であると考えているところであるので理解されたい。

8. 機構改革を行うにあたっては、これまでの職場の意見を十分尊重して行うとともに、簡素で市民に分かりやすい機構とすること。今回の新たな組織機構について検証し、必要に応じ適正な対応を行うこと。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないが、勤務条件に関わる事項については、貴組合と協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

なお、機構改革については、職場会議での意見も十分踏まえるとともに、行政改革大綱に基づき市民にわかりやすい組織づくりを推進してきたところである。今後も、複雑多様化する市民ニーズへの対応や行政の諸課題に対して、的確かつ柔軟に対応するよう、職場会議の意見を踏まえる中で、随時見直ししていくこととしているので理解されたい。

VI. 自治体行政に対する要求

1. ナショナルミニマムを切り捨て国の責任を放棄する「地域主権改革」ではなく、憲法に基づく国民の基本的人権の尊重、住民自治に根ざした地方自治の実現へ、国・府に要請すること。

(1)「義務付け・枠付け」の見直しと、それに伴う施設・公物の設置管理に係る国庫補助負担金の見直しは、国が保障すべき最低基準を解体するものであり反対すること。

国民のナショナルミニマムを守る国の責任を明らかにし、地方の自主権を保障すること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはないので理解されたい。

なお、地域主権改革一括法に基づく義務付け・枠付けの見直しや基礎自治体への権限移譲については、平成24年度から事務移譲が行われたが、これら業務の円滑な執行など、地域主権改革の推進を図るためには、地方の安定的な税財源の確保が不可欠であり、一括交付金と合わせて税財源のあり方について議論が必要であることから、積極的な情報提供及び地方の担うべき事務と

責任に見合った地方税財政制度の再構築について、市長会等を通じて要望しているところであるので理解されたい。

- (2) 「地域主権改革」として進められている、基礎自治体への権限移譲、補助金の一括交付金化、国の出先機関改革等については、基本的人権保障と住民自治を拡充する観点から検証し、国・府に意見をあげること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、地域主権改革における財源措置については、地方自治体の政策選択における自由裁量が拡大するという点については評価できるものの、ナショナルミニマムとして実施しなければならない社会保障関係の国庫負担金等が一括交付金の対象となり、財源担保が不明確になることは、あってはならないことと考えており、財源移譲や国庫負担金、地方交付税制度などの拡充によって国の責任を果たすよう市長会等を通じて要望しているところであるので理解されたい。

- (4) 「子ども子育て支援新制度」の施行による公的保育解体に反対し、引き続き宇治市として公的責任を果たし公的保育の充実に責任を持つこと。

(回 答)

平成27年4月に子ども・子育て支援新制度がスタートしたところではあるが、今後においても策定した「宇治市子ども・子育て支援事業計画」に基づくとともに、本市の子ども・子育て会議の意見も踏まえて、公的保育の役割を果たしていきたいと考えているので理解されたい。

- (5) 一方的に縮小した交付税総額を元に戻し、財源を保障しないままの交付税削減、交付税への行革努力算定に反対すること。

3. 「住民のいのちと暮らし、健康・福祉を守る」という自治体本来の役割を果たすため、「地方自治の本旨」に基づき自治体行政を進めること。

交付税削減に反対し、地方自治擁護の立場を明確にし、国への要求・要望を強めること。

(回 答)

この要求項目については、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、勤務条件に関わる事項については交渉により解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。

また、制度変更や権限移譲などにより、財源措置がないまま地方負担が増加することのないよう、地方交付税による財源保障等に基づき、確実な財政措置がなされるよう、機会を通じて国に要望しているところであるので理解されたい。

5. 地域最低賃金・地域産業別最賃（民間）の引き上げに努力すること。また、全国一律最低賃金制度の確立と、当面「時間額1,500円以上、日額8,000円以上、月額170,000円以上」に引き上げるよう政府と国会に要望すること。

(回 答)

最低賃金については、平成27年10月7日の改定により、京都府最低賃金が18円引き上げされ、現在807円になっている。一部の産業（金属製品・電気機械器具・輸送用機械器具等の

製造業など)については、京都府最低賃金額より高い「産業別最低賃金額」が定められており、これらの最低賃金額については、最低賃金法に基づき、各企業において遵守されるものである。

本市としては、最低賃金制度について、市ホームページ等で広報するとともに、国における「最低賃金の引き上げ」についての具体的な施策について、今後の動向を注視していきたいと考えているところであるので理解されたい。

7. 住民本位の行政を推進するために、清掃・学校給食・保育所などの現業部門や、福祉教育関係の民間下請けを行わず、住民生活直結部門の充実を図ること。

(回 答)

現在取り組みを進めている第6次行政改革においては、「民営化・民間委託化の推進」を主要な課題の一つとして掲げている。保育所の民営化、学校給食調理業務や可燃ごみ収集・運搬業務の民間委託化等については、それぞれ個別計画等を策定し、取り組みを進めてきたところであるが、これらを遂行する中で、勤務条件等に関わる事項については貴組合と協議をしていきたいと考えているので理解されたい。

8. 地震等の事態に備えての防災都市づくりのために、「震度7」を基準とした防災計画を策定すること。消防・救急の施設や装備について、直ちに国基準どおりに整備するとともに、消防職員を増員すること。大災害発生時の職員の動員体制について明らかにすること。

(回 答)

本市地域防災計画では、震度4以上の地震が発生した場合の災害警戒本部または災害対策本部の設置および動員体制の基準を定めており、特に震度5強以上の地震においては災害対策本部の自動設置、災害対策本部の事務局体制が整うまでの間の初動対応体制について定めている。

災害が発生した場合の応急対策計画、災害復旧計画についても本計画に定めており、震度7の地震への対応についても本計画に基づいて対応することとなる。

大災害発生時の職員の動員体制については、本計画に沿って職員の動員を行うこととしており、「宇治市職員災害時初動・参集マニュアル」を全職員に配付しているところである。

なお、消防・救急に関する要求項目については、交渉事項として貴組合に回答することにはならないが、消防・救急の施設や装備については、消防組織法及び消防力の整備指針を目標に消防力の強化に努めているので理解されたい。

VI. 自治体行政に対する要求

1. ナショナルミニマムを切り捨て国の責任を放棄する「地域主権改革」ではなく、憲法に基づく国民の基本的人権の尊重、住民自治に根ざした地方自治の実現へ、国・府に要請すること。

(3) 地方自治の根幹を否定する道州制や関西広域連合に対して反対の姿勢を明らかにすること。

(6) 「財政健全化法」による指標の機械的運用を行わないこと。

2. 宇治市として、市民生活を守る施策を積極的に実施すること。

(1) 市内の不況実態の実態把握とともに実効ある対策を市独自に実施すること。市内事業所、零細企業・商店などの実態調査を宇治市として実施すること。

(2) 保育所や公民館等、福祉・教育施設の補修・改善を早急に進め、地元業者発注で仕事を確保すること。耐震補強が必要な施設の改善を直ちに実施すること。

(3) 地域のパートとアルバイトを含むすべての労働者の賃金の改善を図ること。

① 宇治市に働く労働者の賃金を「誰でも20,000円以上」「時間給150円以上」底上げを図ること。あわせて、臨時・非常勤を含め自治体に働く労働者の産別最低賃金を当面「時給1,500円・日額8,000円・月額170,000円」以上に確立するとともに、「均等待遇」の原則を確立すること。

② 自治体が委託契約等を行う事業について、ILO94号条約（公契約における労働条項に関する条項）を尊重し、賃金単価を引き上げ、労働者に適正に支払われているかをチェックすること。また、そのための必要な条件整備を行うこと。

(4) 公共施設におけるPFI・指定管理者制度の新たな導入や公募に切り替えることなく直営に戻すこと。

指定管理職場で働く全ての労働者の労働実態を把握し、必要な指導と労働者の雇用を守ること。

4. 社会保障制度の充実にむけ、公的責任を果たす立場から次の要求実現に努力すること。

(1) 消費税増税と社会保障切り捨てを進める「税と社会保障一体改革」に反対すること。

(2) 介護保険制度の改悪に反対し安心して利用できる介護保険制度への改善と、それを保障するための介護労働者の労働条件改善を行うよう国に要請すること。宇治市として独自の保険料・利用料の減免制度の拡充など行うこと。

(3) 医療制度のたび重なる改悪に反対し、制度の改善を求めるとともに、国庫負担の大幅増による負担軽減をはかること。

(4) 保険料の値上げや身近な相談から遠ざかる国民健康保険の広域化に反対すること。

(5) 老人医療費を全額国庫負担により完全に無料化すること。

(6) 入院給食の改悪に反対し、差別的な特定医療制度を廃止すること。また、混合診療の拡大に反対すること。

(7) 年金支給開始年齢について、従来通り60歳支給とするとともに、公的年金制度を拡充すること。そのためにも、94年の国会決議に基づき基礎年金の国庫負担割合を2分の1に直ちに増額すること。

年金給付の削減や年金制度の改悪に反対し、全額国庫負担による最低保障年金制度の確立を求めること。

(8) 厚生年金との統合にあたって、労働者負担を伴わないで現行共済年金制度の水準を維持できる制度とするよう関係機関に働きかけること。また、年金給付の物価・賃金スライドによる減額を行わないよう要請すること。

(9) 健保、年金掛け金の負担割合を労働者3：使用者7とし、国庫負担拡充の努力をすること。

(10) 待機児の解消など子育て支援施策の充実にむけて、公的責任において充実を図ること。

6. 福祉・教育・医療への国庫負担金・補助金の削減に反対し、その回復に努力するとともに、しわ寄せを住民に行なわないこと。

9. 宇治川の治水・防災と景観保護のために、天ヶ瀬ダム再開発・1500m³/秒放流の再検討・中止を国に求めること。

10. 日本の農業や地域経済を破壊するTPP参加に反対すること。コメをはじめ食料自給率の向上と安全を守り、農業と消費者を守ること。TPPに参加した場合、宇治市の地域経済にどのような影響をあたえるのか調査・試算し市民的に明らかにすること。

11. 民間社会福祉施設に働く労働者の賃金・労働条件を改善すること。

12. 平和と民主主義を守るために努力すること。

- (1) 憲法改悪の動きが顕在化する中で、憲法改悪反対・自衛隊法改悪反対の姿勢を明確にすること。
国民の声を無視し強行成立させた「安保関連法・戦争法」に反対し廃止を求めること。
 - (2) 普天間基地の無条件即時撤去を求めるとともに、オスプレイ配備に反対し在日米軍再編による基地機能強化と地元犠牲に反対すること。
 - (3) 「新防衛計画大綱」「中期防衛力整備計画」による軍拡と日米軍事同盟強化に反対すること。
 - (4) 国民保護計画による有事法制の訓練は行わないことを基本とし、実施する場合でも憲法の平和原則・基本的人権・地方自治の原則から、「住民福祉の向上、安全の保持」を明確にし、戦争協力体制の訓練としないこと。
 - (5) 宇治市内の自衛隊基地撤去へ積極的に働きかけること。
 - (6) 非核平和都市宣言に基づく平和行政の充実をはかること。
 - (7) 京都大学や黄檗自衛隊基地周辺など宇治市に現存する戦争遺跡についての保存を図ること。
13. 自然環境、生活環境を守るための施策の充実をはかること。産業廃棄物処理に対する企業責任を明確にし、「容器包装にかかる分別収集・再商品化促進法」の抜本的改正を政府に働きかけること。
14. 地球温暖化防止に向け、京都議定書で日本に義務として課された二酸化炭素6%削減を実現するため、産業界への規制強化、自治体での対策強化など、実効ある対策を行うこと。

(回 答)

この各要求項目については、交渉事項として回答することにはならないので理解されたい。

なお、勤務条件に関わる事項については交渉により解決を図っていきたいと考えているので理解されたい。